

Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga

Author:

¹ Julyanti Aritonang

² Mansur Tanjung

³ Rosmita Ambarita

Affiliation:

^{1,2,3}STIE Al-Washliyah

Sibolga

Corresponding email

¹julyart17@gmail.com

²tanjungmansur@yahoo.co.id

³Rosa_ambar@yahoo.com

Histori Naskah:

Submit: 13-04-2025

Accepted: 10-11-2025

Published: 27-11-2025



This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga dengan penyebaran kuesioner berjumlah 72 responden. Hasil penelitian diketahui bahwa koefisien korelasi diperoleh hasil terdapat hubungan yang kuat antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai 0,764 dan hubungan Disiplin dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,655. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,674 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja Pegawai 67,4% ditentukan oleh variabel bebas Motivasi dan Disiplin secara serempak dan sisanya sebesar 32,6% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Motivasi (X_1) sebesar 7,189 > t tabel 1,66691 dan Disiplin (X_2) sebesar 4,376 > t tabel 1,66691, maka hipotesis menyatakan Motivasi dan Disiplin secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima dapat diterima. Sedangkan dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung 71,285 > F tabel 3,13 dan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan Motivasi dan Disiplin berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima dapat diterima

Kata kunci: Disiplin, Kinerja Pegawai dan Motivasi.

Pendahuluan

Keberhasilan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki, kualitas yang baik akan diperoleh jika organisasi secara sungguh-sungguh memerhatikan serta mengetahui kebutuhan organisasi dan kemampuan pegawai. Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi harus memiliki individu-individu dengan kualitas yang sesuai, pembagian kerja yang jelas, wewenang, tanggung jawab dan tata kerja yang baik. Ini dapat terwujud jika manajemen sumber daya manusia dikelola dengan baik sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Secara umum aspek yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh organisasi saat ini adalah bagaimana membuat pegawai mereka bekerja secara efisien. Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi atau instansi.



Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi-instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja pegawai selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan pertimbangan yang memengaruhi kinerja tersebut. Kinerja memiliki andil besar pada kemajuan. Kinerja mempunyai arti penting dari pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, di samping itu akan menambah gairah kerja karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya yang tidak berprestasi akan didemosikan.

Menurut (Bangun, 2017) Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Perkembangan zaman dan kemampuan pada bidang ilmu pengetahuan dan teknologi menunjukkan bahwa nilai sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, apalagi dalam organisasi atau perusahaan. Karena sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama untuk menentukan suatu keberhasilan atau tindakan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, kualitas sumber daya manusia yang baik akan mendorong suatu terciptanya semangat dan etos kerja yang tinggi maka akan memacu suatu motivasi seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang baik pada lingkungan organisasi atau perusahaan. Secara psikologis menunjukkan bahwa kegairahan dan semangat seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi pada diri pegawai mempunyai peran penting karena dengan motivasi ini diharapkan individu mau bekerja keras dan disiplin dalam pekerjaannya. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk tindakan-tindakan.

Disiplin perlu dilakukan suatu perusahaan agar para pegawai mentaati peraturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan. Pegawai juga mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, dapat bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku, dan pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan pegawai mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan serta mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana yang lebih kondusif, sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar pegawai perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis melihat bahwa kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan, Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator, antara lain masih adanya pegawai yang sering menunda pekerjaan, kurang disiplin dalam memanfaatkan jam kerja, serta rendahnya inisiatif untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Kondisi ini menyebabkan terjadinya penumpukan pekerjaan. Selain itu, motivasi pegawai untuk bekerja belum maksimal, yang tercermin dari rendahnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta masih banyak pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Dalam disiplin juga, masih rendahnya pegawai yang taat terhadap peraturan perusahaan yang meliputi dimensi rendahnya ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan dan rendahnya kepatuhan pegawai terhadap SOP yang telah ditentukan. Untuk itu, peneliti akan melakukan kajian yang lebih mendalam agar diketahui adakah pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai.

Studi Literatur

Motivasi

Menurut (Fahmi, 2017) “Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”. Menurut (Bangun, 2017) “Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi”.

Menurut (Hafidzi, et all 2019) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Kemudian (Pratiwi, 2019) “Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya”. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) “Motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual”.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017) “Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut (Sunyoto, 2016) “Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu proses dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Disiplin Kerja

Menurut (Fahmi, 2017) “Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut”.

Disiplin adalah tindakan yang dilakukan dengan menaati peraturan yang ada di dalam dengan bentuk peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis. Pendisiplinan pegawai dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi pegawai. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2017) bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Menurut (Afandi, 2018) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut (Sinambela, 2018) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Menurut (Zainal et all, 2017) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan norma sosial yang berlaku”.

Menurut (Afrina, 2021) bahwa “Disiplin kerja adalah sikap ketaatan pegawai terhadap aturan-aturan yang ada dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai”. Menurut (Sutrisno, 2017) “Disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”. Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu proses yang dialami oleh pegawai yang

berbentuk sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan aturan yang ada untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut (Afandi, 2018) bahwa “Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil yang diharapkan”. Sedangkan menurut (Sinambela, 2018) bahwa “Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”.

Pendapat (Fahmi, 2017) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Sedangkan (Kasmir, 2016) mengatakan “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut (Bintoro, 2017) “Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Indikator Kinerja Menurut Robbins dalam (Bintoro, 2017) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja

Metode Penelitian

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
- b. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara:
 1. Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang Motivasi, Disiplin dan Kinerja yang menjadi faktor penelitian.

2. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan/ pernyataan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Variabel

Variabel merupakan konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, dimana jenis variabel penelitian ada 2 yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*):

- a. Variabel Bebas : Motivasi (Variabel X1) dan Disiplin (Variabel X2) sebagai variabel bebas (*independent variable*) adalah yang diduga memengaruhi variabel terikat (*dependent variable*).
- b. Variabel Terikat : Kinerja (Variabel Y) sebagai variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang diduga dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent variable*).

Hasil

Uji T (Uji Parsial)

Dalam Uji T (Uji Parsial) dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin secara individu atau parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, sehingga hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
 Hasil Uji T (Uji Parsial)
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.928	3.501		-.265	.792		
Motivasi	.657	.091	.580	7.189	.000	.727	1.375
Disiplin	.393	.090	.353	4.376	.000	.727	1.375

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (SPSS26)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, maka dapat dijelaskan masing- masing pengaruh Motivasi dan Disiplin secara individu atau parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga dan hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi

- a) Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ (uji dua sisi) dengan $df = 72 - 2$ diketahui t tabel = 1,66691 dan t hitung = 7,189. Karena t hitung $>$ t tabel, maka variabel Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.
- b) Dari pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

2. Variabel Disiplin

- a) Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ dengan $df = 70$ ($72 - 2$) diketahui t tabel = 1,66691 dan t hitung = 4,376. Karena t hitung $>$ t tabel, maka variabel Disiplin (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.
- b) Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 lebih kecil dari 5% maka sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.

Uji F (Uji Anova)

Dalam Uji F (Uji Anova) dilakukan untuk mengetahui ataupun menjelaskan apakah Pengaruh Motivasi dan Disiplin secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, sehingga hasilnya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Uji F (Uji Anova)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2353.807	2	1176.904	71.285	.000 ^b
	Residual	1139.179	69	16.510		
	Total	3492.986	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (SPSS26)

Berdasarkan Tabel 2. di atas, maka dapat dijelaskan Pengaruh Motivasi dan Disiplin secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga dan hasilnya adalah sebagai berikut:

- Dari hasil pengujian secara konvensional pada taraf nyata = 0,05 dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 69$ (diperoleh dari hasil $df, (n-k-1) = (72-2-1) = 69$ diketahui F tabel = 3,13 dan F hitung = 71,285. Karena F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima sehingga Motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.
- Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 atau 0% lebih kecil dari 5% maka sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.

Pembahasan**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga**

Motivasi adalah suatu proses dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut (Wahjono et al, 2020) mengemukakan bahwa Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel ($7,189 > 1,66691$) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Bentuk Motivasi yang berlangsung di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga sudah tergolong baik. Motivasi pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga sedikit banyak akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya tentang tentang pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, yaitu (Agustian, 2019). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. Penelitian ini bertujuan

untuk menganalisis pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner, observasi dan studi kepustakaan terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisisnya menggunakan regresi linear berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji T. Jumlah sampel sebesar 35 responden dengan menggunakan teknik sampling insidental. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga

Disiplin kerja adalah suatu proses yang dialami oleh pegawai yang berbentuk sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan aturan yang ada untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($4,376 > 1,66691$) dengan tingkat signifikan $0,000$ atau lebih kecil dari 5% , maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang bernama (Purwanti, 2016). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Di Kota Makassar. Jenis penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif lapangan dimana peneliti turun langsung kelapangan menggunakan angket untuk kemudian dibandingkan dengan teori yang dimiliki. Jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 156 orang. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi dan studi pustaka. Teknik pengolahan dan analisis data dilakukan dengan melalui uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik (yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis (yang terdiri dari uji F dan uji t). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Sedangkan menurut Robbins dalam (Bintoro et al, 2017) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi (Variabel X_1) dan Disiplin (Variabel X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = $3,13$ dan F hitung = $71,285$. Karena F hitung $>$ F tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Pencapaian Kinerja Pegawai yang tinggi tentu akan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain yaitu, Motivasi dan Disiplin. Menurut (Sedarmayanti, 2017) “Motivasi adalah kesediaan mengeluarkan

tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual”. Menurut

Menurut (Afandi, 2018) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Hasil penelitian pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang bernama (Agustian, 2019). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. Hasil penelitiannya mengatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dan penelitian terdahulu yang bernama (Purwanti, 2016). Yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Di Kota Makassar. Hasil penelitiannya mengatakan bahwa, Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hal ini, Motivasi dan Disiplin dapat memengaruhi Kinerja Pegawai.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dan berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Hasil uji Validitas yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation di atas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Motivasi, Disiplin dan Kinerja Pegawai.
2. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh di atas 0,60, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliabel* dan memenuhi syarat yang diandalkan.
3. Berdasarkan koefisien korelasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara Motivasi (X1) dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,764 dan hubungan Disiplin dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,655 maka koefisien korelasi yang ditemukan antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,764 termasuk kategori kuat, sedangkan korelasi Disiplin dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,655 dikategorikan kuat. Jadi terdapat hubungan positif masing-masing antara Motivasi (X1) Disiplin (X2) dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.
4. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,674 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja Pegawai (Variabel Y) 67,4% ditentukan oleh variabel bebas Motivasi (Variabel X1) dan Disiplin (Variabel X2) secara serempak dan sisanya sebesar 32,6% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
5. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Motivasi (Variabel X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 1,66691 dan t hitung = 7,189. Karena t hitung > t tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Motivasi (Variabel X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis pertama (H1) yang menyatakan Ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima.
6. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Disiplin (Variabel X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 1,66691 dan t hitung = 4,376. Karena t hitung > t tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Disiplin (Variabel X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis kedua (H2) yang menyatakan Ada Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima.
7. Dari hasil pengujian hipotesis (F) penelitian ini yang membuktikan bahwa Motivasi (Variabel X1) dan Disiplin (Variabel X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Sehingga dapat dikatakan

bahwa dengan pemberian Motivasi yang baik dan dengan Disiplin pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai $F_{tabel} = 3,13$ dan $F_{hitung} = 71,285$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Motivasi dan Disiplin berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga. Dengan demikian hasil hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan Ada Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afrina, I. (2021). Pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belitang Jaya OKU Timur. *Jurnal Aktual*, 18(2), 68.
- Agustian, O. (2019). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar* (Skripsi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Bangun, W. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hafidzi, et al. (2019). Indikator motivasi kerja. Diambil dari <http://repo.darmajaya.ac.id> (diakses 3 Januari 2022).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi, H. (2019). *Buku ajar sistem pakar*. Kuningan: Goresan Pena.
- Purwanti, R. U. (2016). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar* (Skripsi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen strategi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen kinerja: Pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Supranto, J. (2016). *Statistik teori dan aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wahjono, S. I., Marina, A., Rahim, A. R., Rasulong, I., & Yani, T. I. I. (2020). *Perilaku organisasi di era revolusi industri 4.0*. Depok: Rajawali Pers.
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.